

遠東國際商業銀行

性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序

管轄單位：人力資源總處

修訂日期：中華民國 109 年 10 月 29 日

一、遠東國際商業銀行(以下簡稱本行)為防治性騷擾，保護本行工作場所內之工作人員、求職者及其他第三人免於遭受性騷擾，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」第十三條第一項、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」第七條及「性騷擾防治準則」，訂定本處理程序。

二、本處理程序用詞，定義如下：

(一)雇主：指代表本行行使管理權之人或代表本行處理有關受僱者事務之人。

工作人員：指受僱者、派遣人員、技術生與實習生等。

(二)適用「性別工作平等法」之性騷擾案件：

1. 本行工作人員於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2. 雇主對本行工作人員或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲等之交換條件。

(三)適用「性騷擾防治法」之性騷擾案件：

指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，有下列情形之一，且不適用「性別工作平等法」及「性別平等教育法」者：

1. 以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

(四)本處理程序所稱主管機關：屬適用「性別工作平等法」之性騷擾案件，在中央為勞動部，屬適用「性騷擾防治法」之性騷擾案件，在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府。

三、性騷擾防治義務

本行應防治性騷擾發生，保護本行工作人員不受性騷擾威脅，建立友善工作環境，提升主管與本行工作人員性別平權觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若本行工作人員於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，本行應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並

事前詳為告知。

四、本行設置受理性騷擾案件申訴及處理管道如下，並於本行內部網路平台及官網公開揭示：

(一)申訴專線電話：02-2378-6893

(二)申訴專用傳真：02-2376-5692

(三)申訴電子信箱：suggestion@feib.com.tw

若雇主為性騷擾行為人時，本行工作人員或求職者除依前項管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

五、本行應利用各種傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道，並定期實施防治性騷擾之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將前述相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

六、本行於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

(一)保護被害人之權益及隱私。

(二)對所屬場域空間安全之維護或改善。

(三)對行為人之懲處。

(四)其他防治及改善措施。

七、本行除由人力資源總處擔任受理性騷擾案件之事務單位外，另設置「性騷擾申訴處理委員會」(以下簡稱申訴處理委員會)，負責調查、處理性騷擾申訴案件，設置原則如下：

(一)由本行指派相關主管與受僱者代表共同組成。

(二)設置三名至七名委員，女性委員不得低於二分之一，且其中設主任委員一名並擔任會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之。

(三)本行派遣人員因執行職務遭受性騷擾時，本行將受理申訴，並請派遣事業單位指定人員與申訴處理委員會共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

八、性騷擾申訴及再申訴提出方式

性騷擾申訴人及再申訴人或其代理人應以言詞或書面提出。以言詞申訴者，人力資源總處受理人員應作成紀錄，經向申訴人、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，應有當事人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人、再申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。

(二)有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護

照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附關係證明文件。

(三)有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。

(四)申訴或再申訴之事實內容及相關證據。

(五)申訴或再申訴之年月日。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人、再申訴人於十四日內補正。

九、申訴案件有下列各款情形之一者，不予受理：

(一)申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，逾前條第三項所定期限未補正者。

(二)同一事件已調查完畢，並將調查結果函覆當事人者。

屬適用「性騷擾防治法」之申訴案件，本行如不予受理，應於案件申訴或移送到達之日起二十日內，以書面敘明理由通知當事人，並副知主管機關。如經確認本行非屬性騷擾案件加害人所屬機構，仍應採取適當之緊急處理，並於七日內將申訴書及相關資料移送主管機關。

十、申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

十一、本行調查性騷擾案件時，應依照下列調查原則為之：

(一)性騷擾案件之調查，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私及人格法益。

(二)性騷擾案件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

(三)被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

(四)性騷擾案件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。

(五)性騷擾案件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

(六)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

(七)處理性騷擾案件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

(八)對於在性騷擾案件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十二、參與性騷擾案件處理、調查及決議之所有人員，應遵循下列原則：

(一)性騷擾案件申訴及再申訴之調查人員，有符合「性騷擾防治準則」第 15 條之情形者，應依規定予以迴避。

(二)對於所知悉之申訴案件內容，應予保密。違反者，申訴處理委員會主任

委員應終止其參與，本行並得視其情節，依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

十三、案件調查結果應遵循下列原則作成決議：

- (一)申訴處理委員會應於申訴案件提出或移送到達之七日內開始調查，並應於二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應作成附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。
- (二)申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。
- (三)申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本行，如屬適用「性騷擾防治法」案件，另需函知主管機關。
- (四)通知書應註明對決議有異議者，得依下列原則提出申復或再申訴：
 - 1.屬適用「性別工作平等法」案件，得於決議送達當事人之次日起，二十日內以書面向申訴處理委員會提出申復。但申復事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。
 - 2.屬適用「性騷擾防治法」案件，當事人不服調查結果者，得於調查結果通知到達之次日起三十日內，向主管機關提出再申訴。

十四、有下列情形之一者，當事人得對申訴處理委員會之決議提出申復：

- (一)申訴決議與載明之理由顯有矛盾者。
- (二)申訴處理委員會之組織不合法者。
- (三)「性騷擾防治準則」第15條規定應迴避之委員參與決定者。
- (四)參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。
- (五)證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。
- (六)為決定基礎之證物，係偽造或變造者。
- (七)為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。
- (八)發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。
- (九)原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

十五、提出申復應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

十六、懲處方式

- (一)性騷擾行為經調查屬實且加害人為本行工作人員者，得視情節輕重，依本行工作規則、員工獎懲處理準則及其他相關規定，對加害人給予調職、大過、小過、申誡、扣減恩給性獎金或其他處分，情節嚴重者，得予以解僱。
- (二)如涉及刑事責任時，本行應協助申訴人提出申訴。

(三)性騷擾行為經證實為誣告且申訴人為本行工作人員者，得視情節輕重，依本行工作規則、員工獎懲處理準則及其他相關規定，對申訴人予以適當之懲戒或處分，情節嚴重者，得予以解僱。

十七、本行之工作人員、負責人，利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依「性騷擾防治法」第九條第二項規定對被害人為回復名譽之適當處分時，本行應提供適當之協助。

十八、本行對申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

十九、當事人有輔導、醫療或法律協助等需要者，本行得主動轉介或提供專業輔導、醫療機構或法律協助。

二十、本行不因工作人員提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分，惟基於保護申訴人且經其同意之調動，不在此限。

二十一、本行性騷擾防治、申訴及懲戒處理，依本處理程序規定辦理，本處理程序未盡事宜，依「性別工作平等法」及「性騷擾防治法」相關規定辦理，若有牴觸前述法令者，牴觸無效。

二十二、本處理程序經 總經理核定後公告實施，修訂時亦同。

修訂歷程

版次	日期	核決層級	備註
01	中華民國 97 年 5 月 29 日	總經理核定	初版
02	中華民國 103 年 8 月 18 日	總經理核定	
03	中華民國 105 年 11 月 11 日	總經理核定	
04	中華民國 109 年 2 月 12 日	總處主管核定	108/11/6 第 10 屆第 7 次董事會決議，規章內容涉及單位名稱需調整者，授權各事業群、中心/總處主管修訂之。
05	中華民國 109 年 10 月 29 日	總經理核定	